



Strategische
WERKagenda

Op weg naar 2030

Arbeidsmarktprogramma
Noordoost Brabant Werkt



Noordoost
Brabant **Werkt**

Inhoud

Voorwoord	3
Arbeidsmarkt in transitie	4
Samen verder	7
Aan de slag	11
Drie programmalijnen	13
Vier opgaven	16
Netwerkorganisatie	20
In 2030...	24





Voorwoord

Voor u ligt de strategische WERKagenda 'Op weg naar 2030'. Dit is de derde agenda op rij van de samenwerkende overheden, werkgevers, onderwijsinstellingen, werknemersorganisaties en andere arbeidsmarktpartijen in Noordoost-Brabant.

Leven Lang Ontwikkelen is het hart van deze agenda. In een arbeidsmarkt die altijd in beweging is, is het namelijk essentieel om nieuwe skills te blijven ontwikkelen. Als partners richten wij onze activiteiten op duurzaam werk en volop mogelijkheden voor scholing en ontwikkeling. Om klaar te zijn voor de nieuwe beroepen van nu en in de toekomst. Dat maakt ons wendbaar en weerbaar, ook in tijden van crisis.

De noodzaak van wendbaarheid werd vooral duidelijk tijdens de corona crisis in 2020. Mensen schakelden noodgedwongen over naar nieuwe manieren van leren en werken. Manieren die ongetwijfeld verder verfijnd zullen worden. Als arbeidsmarktsamenwerking zullen we daarin zeker onze rol pakken.

Zo zetten we ons samen in voor een veerkrachtige arbeidsmarkt. Met flexibele en talentvolle mensen en waar plaats is voor iedereen. Dat doen we onder de nieuwe naam 'Noordoost Brabant Werkt'. Vertrouwd, maar wel in een spreekwoordelijke nieuwe jas. Een die past bij onze nieuwe, innovatieve en opgavegerichte aanpak. Dat laat zien dat ook onze arbeidsmarktsamenwerking zich blijft ontwikkelen. Hét bewijs dat ook wij nog elke dag leren.

Ik wens ons allen een prettige en resultaatrijke samenwerking toe en... Keep on learning!

Huib van Olden - Voorzitter Noordoost Brabant Werkt

April 2020

Arbeidsmarkt in transitie

De arbeidsmarkt is de motor van de economie. In de huidige tijd van krapte merken we dat het niet kunnen vinden van werknemers de economische groei kan remmen. Wat werknemers moeten kunnen, verandert; meebewegen met ontwikkelingen is cruciaal.

Arbeidsmarkt Inzicht ziet een toename van de dynamiek op de arbeidsmarkt van Noordoost-Brabant.¹ Dit wordt veroorzaakt door drie grote trends:

1. Globalisering
2. Structurele ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, zoals de mate van grijze druk, arbeidsparticipatie en het opleidingsniveau
3. Transitieprocessen, met als belangrijkste: energietransitie, de opkomst van de circulaire economie en industrie 4.0 (Smart Industry en Internet of Things)

Uitdagingen voor de arbeidsmarkt

Deze ontwikkelingen vormen een uitdaging voor de arbeidsmarkt. Dezelfde trends signaleert ook het UWV²: globalisering creëert én kost banen, werkgelegenheid verschuift door duurzaamheid en ecologisch bewustzijn, en technologische vernieuwingen veranderen het werk. Door al deze ontwikkelingen verandert de vraag naar kennis en vaardigheden van werknemers. Veelgenoemde vakoverstijgende (toekomstige) vaardigheden zijn: digitale vaardigheden, samenwerken (buiten het eigen vakgebied), probleemoplossend vermogen, servicegerichtheid en wendbaarheid. In de kern gaat het om flexibiliteit en aanpassingsvermogen.

¹ Arbeidsmarkt Inzicht – Expertmeeting Arbeidsmarktprogramma 010419

² Regio in beeld 2019



Diverse arbeidsmarkt vraagstukken lossen zich vanzelf op maar niet allemaal. De arbeidsmarkt vraagstukken die blijven, overstijgen gemeentegrenzen. Voor de oplossingen van vandaag en morgen is samenwerking nodig. In Noordoost Brabant Werkt werken werkgevers, werknemersorganisaties, onderwijsinstellingen, overheden en anderen daarom al jarenlang samen aan een goed functionerende en toekomstbestendige arbeidsmarkt.

Centrale vragen daarin zijn:

- Hoe benutten we het beschikbare arbeidspotentieel optimaal?
- Hoe realiseren we inclusieve groei?³ Er zijn meer banen maar niet iedereen kan mee.
- Hoe wordt iedereen wendbaar en baas over zijn/haar eigen loopbaan?
- Hoe werken we duurzaam en effectief samen met impact voor mensen, ongeacht hoog- of laagconjunctuur?

Oplossingsrichtingen zijn:

- Uitgaan van werknemers en niet van banen
- Leven lang ontwikkelen
- Inclusieve arbeidsmarkt: uitgaan van van taken / vaardigheden
- Een belangrijke rol voor het onderwijs in samenwerking met bedrijfsleven
- Beleid dat zowel in hoog- als laagconjunctuur werkt

³ Arbeidsmarkt Inzicht – Expertmeeting Arbeidsmarktprogramma 010419

Arbeidsmarktregio Noordoost-Brabant in cijfers

Noordoost-Brabant is een welvarende regio (2019). Het is in termen van BRP (bruto regionaal product) de zesde regio van Nederland (van de 40). De economie van Noordoost-Brabant is van oudsher gebaseerd op 'traditionele' sectoren industrie, handel en bouw. Het belang van de dienstverlenende sector, informatie en communicatie, groeit de laatste jaren. Digitalisering, automatisering en robotisering zorgen voor een hoge arbeidsproductiviteit in de industrie maar ook een minder sterke banengroei. Het economisch belang van Noordoost-Brabant ligt in agrifood.

De economische groei komt voor een deel tot stand door een toename van arbeidsproductiviteit; voor een deel is extra personeel nodig. Hierdoor neemt het aantal banen toe. (Aantal banen 2018: 312.100; prognose 2019: 317.100; prognose 2020: 321.000). In lijn met de landelijke trend vertraagt het groeitempo.

De regio heeft een belangrijke werkgelegenheidsfunctie. Twee derde van de beroepsbevolking woont en werkt in de regio. De arbeidsparticipatie is hoog. Bovendien is de arbeidsmarkt is krap. Noordoost-Brabant is met een aandeel 60-plussers in de werkgelegenheid van 7,2% iets sterker vergrijsd dan het landelijk gemiddelde (6,8%) (2019). Dit kan de komende jaren leiden tot vervanging van zo'n 20.000 in de regio woonachtige werknemers; gemiddeld ruim 3.000 per jaar. Vooral in onderwijs, openbaar bestuur en vervoer & opslag zijn relatief veel werknemers 60 jaar of ouder.

¹ Arbeidsmarkt Inzicht – Expertmeeting Arbeidsmarktprogramma 010419

² Regio in beeld 2019

³ Gegevens uit 2019: Regio in beeld, UWV 2019; Arbeidsmarkt Inzicht; BUCK International Consultants; SBB Regioschets Noordoost-Brabant

Werkgevers hebben steeds meer moeite met het vinden van geschikte kandidaten voor hun vacatures. In Noordoost-Brabant zijn er vooral in de techniek veel moeilijk vervulbare vacatures zoals loodgieter, elektricien, timmerman, CNC verspaner en operator procesindustrie. Ook in andere beroepen zoals vrachtwagenchauffeur (transport), verzorgende IG (individuele gezondheidszorg), verpleegkundige (zorg), programmeur en architect (ICT) zijn vacatures lastig te vervullen.

Het opleidingsniveau van de beroepsbevolking is de afgelopen jaren gestegen en is vergelijkbaar met de rest van Brabant; het ligt lager dan op landelijk niveau. Er zijn ca. 18.000 MBO studenten bij het ROC KWIC, ROC de Leijgraaf en AOC Helicon. De meerderheid (13.000) studeert via de BOL variant (vier dagen op school, 1 dag stage). 5.000 leerlingen leren het vak bij werkgevers. Zij werken 4 dagen en gaan 1 dag naar school, de BBL variant (2018/2019). De meeste mbo-gediplomeerden zijn te vinden in de zorg, gastvrijheid, groen en retail. Dit sluit voor een deel aan op de personeelsbehoefte van werkgevers. Mbo'ers gaan steeds vaker naar andere scholen in steden.

Niet de gehele beroepsbevolking werkt. Er is een onbenut arbeidspotentieel van ca. 34.000 mensen; 16.000 hiervan werken wel maar zouden meer willen werken. Eind 2019 zijn er in Noordoost-Brabant 8.175 personen met een WW-uitkering en 8.890 bijstandsgerechtigden. Daarnaast zijn er 6.610 personen met een arbeidsbeperking, Wajong, WIA of WAO/WAZ (2018). Gemiddeld had ruim één op de drie personen inkomsten uit loondienst (37%).

Samen Verder

De ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in Noordoost-Brabant vragen om vooruitkijken, innovatie en flexibiliteit van organisaties. Dit leidt tot een vraag naar de inzet van mensen met actuele kennis en nieuwe (21e eeuwse) vaardigheden. Naar inwoners die zich blijven ontwikkelen om duurzaam inzetbaar te zijn voor de banen van nu en in de toekomst. De mens zetten wij dan ook centraal in deze WERKagenda.

Missie en Visie

In 2030 is Noordoost-Brabant een regio, waar het goed wonen, werken en leven is. Een economische en sociaal sterke regio vraagt om een veerkrachtige arbeidsmarkt. Dat is een arbeidsmarkt:

- met wendbare en weerbare mensen en organisaties;
- die minder gevoelig is voor conjunctuurschommelingen;
- waar alle mensen hun talenten benutten, zich blijven ontwikkelen en kunnen meedoen.

In Noordoost Brabant Werkt ontwikkelen we daarvoor een breed scala aan dienstverlening, activiteiten en projecten en stimuleren we innovaties.

De focus ligt vooral op een goed functionerende arbeidsmarkt op de middellange termijn, met:

- structurele verbetering van processen en dienstverlening voor werkgevers, werkenden, werkzoekenden en jongeren gericht op het voorkomen van werkloosheid en op een duurzame plek op de arbeidsmarkt;
- opgavegerichte aanpak om als arbeidsmarktregio strategisch, flexibel en effectief in te spelen op snelle ontwikkelingen en maatschappelijke vraagstukken.

Leven Lang Ontwikkelen is de centrale opgave voor de komende jaren. Deze opgave, die we Keep on Learning noemen, vormt het hart van deze Strategische WERKagenda. Wij werken aan een cultuur in de regio waarin blijven ontwikkelen vanzelfsprekend is. Keep on Learning komt in het DNA van onze arbeidsmarktregio.





⁴ Gebaseerd op ervaringen in het arbeidsmarktprogramma 2016-2020, voortschrijdend inzicht en uitkomsten van de Expertmeeting nieuwe WERKagenda 010419

Uitgangspunten voor het regionale arbeidsmarktprogramma 2020-2030⁴

- Inhoudelijke focus op enkele thema's en ruimte om flexibel in te spelen op specifieke ontwikkelingen in onze regio. Wij bouwen voort op wat werkt en wat publiek & privaat, landelijk, provinciaal, regionaal en lokaal en/of sectoraal al succesvol in gang is gezet. Ons programma maakt daarbij de logische verbinding met provinciale, landelijke en Europese initiatieven en aandachtsgebieden.
- De koers van het regionale arbeidsmarktbeleid wordt gezamenlijk bepaald door werkgevers, overheden, onderwijsinstellingen en sociale en maatschappelijke partners (multi-helix samenwerking).
- We werken zoveel mogelijk vanuit de filosofie van opgavegericht werken. De kern van opgavegericht werken is de constante toets van toegevoegde waarde aan onze ambitie voor een veerkrachtige arbeidsmarkt. Wij beogen samen waarde/impact voor mensen, bedrijven en netwerkpartners te creëren.

Om focus te houden en effectief te zijn toetsen we vooraf of

1. de activiteit bijdraagt aan onze ambitie;
 - de activiteit toegevoegde waarde levert;
 - het mensen en organisaties sterker maakt;
 - het niet zonder steun van Noordoost Brabant Werkt kan worden uitgevoerd;
 - de activiteit aangehaakt kan worden op een al bestaande activiteit;
 - de activiteit bij succes geborgd kan worden.
2. er een eigenaar en bestuurlijk opdrachtgever is;
3. er voldoende draagvlak en draagkracht is bij de betrokken partijen in de uitvoering.

- Ambitie en inhoud zijn leidend; daar zoeken we middelen bij en niet andersom. De financiën staan in verhouding tot het beoogde resultaat.



Uitgangspunten voor de samenwerking in Noordoost Brabant Werkt

- **Regionale schaal**

De regio Noordoost-Brabant is de schaal om onze ambitie 'een veerkrachtige arbeidsmarkt' te realiseren; we werken regionaal – intersectoraal en benutten andere schaalniveaus voor onze regionale ambitie.

Als regionale partners kennen we de jongeren, werkenden, werkzoekenden, werkgevers, en weten we wat werkt in de praktijk. De regio is vaker de schaal voor landelijk en provinciaal arbeidsmarktbeleid. Het sluit aan bij de wettelijke verplichtingen om gezamenlijk een Regionaal Werkbedrijf in stand te houden en eenduidige regionale werkgeversdienstverlening vorm te geven, en om een regionale aanpak VSV en arbeidstoeleiding kwetsbare jongeren te hebben. Vanuit een regionale samenwerking kunnen we krachtiger zijn in lobby naar de Rijksoverheid en andere landelijke partners, en bij het verkrijgen van externe financiering; we kunnen expertise over arbeidsmarkt en integraal werken bundelen.

- **Eigenaarschap en toegevoegde waarde**

Partners pakken eigenaarschap om één of meerdere onderdelen van de regionale arbeidsmarkt te realiseren of te verbeteren in samenwerking met andere partners; en dragen bij aan de gezamenlijke ambitie (toegevoegde waarde) met kansen en mogelijkheden voor mensen.

- **Vertrouwen**

We werken op vrijwillige basis met elkaar samen, maar niet vrijblijvend. We respecteren elkaars belang en rol en hebben vertrouwen in elkaars bijdrage aan onze gezamenlijke ambitie. We spreken elkaar aan op een goede samenwerking.



- ***Integraal en slagvaardig***

We pakken de vraagstukken op de arbeidsmarkt breed en integraal aan; zo komen we tot de beste oplossing. Partners werken – elk vanuit hun eigen taak, belang, rol en/of intrinsieke motivatie – samen aan dezelfde ambitie. Partners kijken verder en denken vanuit het perspectief van de arbeidsmarkt als één geheel. We werken slagvaardig en duurzaam; inzet, activiteiten en overleg leiden tot het bereiken van onze ambitie in 2030 (effectief en efficiënt). We gaan slim om met de beschikbare middelen (financial engineering); partners zetten hun eigen middelen in waar mogelijk om zo de gezamenlijke ambitie sneller en beter te bereiken.

- ***Transparant***

We zijn maximaal transparant naar elkaar en delen successen en aanpakken met elkaar en met onze achterbannen. We evalueren en monitoren regelmatig om de impact van onze inzet voor mensen te optimaliseren (resultaatgericht). We sturen op een beweging op gang brengen, die effect heeft voor mensen in de arbeidsmarktregio. We laten zien en spreken uit wat we doen en wat we bereiken.

- ***Flexibel***

Innovatie is essentieel voor de realisatie van een veerkrachtige arbeidsmarkt. Partners creëren hiervoor flexibiliteit en (speel)ruimte. Partners benutten de creativiteit en het oplossend vermogen in hun eigen organisatie én de regio door - waar wenselijk en mogelijk- initiatieven van andere partners uit de regio te omarmen en ondersteunen.

- ***Leren***

We zijn zelf ook een lerende (netwerk)organisatie.

Deze uitgangspunten leggen we vast in WERKafspraken.

Aan de Slag



De korte en lange termijn opgaven en de complexiteit van de vraagstukken vragen om een brede human capital agenda voor Noordoost-Brabant. De activiteiten van deze WERKagenda variëren van ondersteuning van werkgevers om innovatief en met duurzame inzet van werknemers te kunnen ontwikkelen, tot ondersteuning van jonge mensen om hun startkwalificatie te behalen en daarbij hun talenten te ontplooien, en ondersteuning van kwetsbare mensen op de arbeidsmarkt bij het vinden van passend werk.

Leven Lang Ontwikkelen staat centraal. Ofwel: Keep On Learning. Bewustwording en actie zodat zoveel mogelijk mensen en organisaties wendbaar en weerbaar worden en blijven. Wij gaan aan de slag met een breed portfolio vanuit een multi-helix netwerkorganisatie, waarin werkgevers, overheid, onderwijs, werknemersvertegenwoordiging en anderen vanuit toegevoegde waarde een bijdrage leveren.

Waar leggen we het accent op?

We werken al vanaf 2009 in de regio succesvol samen in een netwerkorganisatie aan een goed functionerende arbeidsmarkt. Dit wordt het derde programma op rij en is de opvolger van het arbeidsmarktprogramma van AgriFood Capital Werkt!. We kozen voor een andere naam: Noordoost Brabant Werkt. Deze naam dekt veel beter de lading voor onze netwerkorganisatie. We hebben met onze partners het voorgaande programma geëvalueerd. Daaruit kwam een aantal punten naar voren waar we komende jaren het accent op willen leggen:

- Kansen en mogelijkheden voor mensen meer centraal stellen.
- Meer goede voorbeelden met elkaar delen en nastreven dat ze gebruikt gaan worden.
- Trotser zijn op en beter uitdragen van de bereikte resultaten.
- Goed aansluiten bij de energie van partners.
- Innovatieopgaven bestuurlijk en uitvoerend breder oppakken.

Waar richten we ons op?

De WERKagenda behelst drie programmalijnen en vier opgaven.

De programmalijnen vormen de basis van het programma Noordoost Brabant Werkt. Zij geven deels ook uitvoering aan wettelijke samenwerkingen en taken zoals vastgelegd in de Participatiewet en diverse onderwijswetten. In drie programmalijnen werken we via dienstverlening, projecten en tools aan impact voor

- Werkgevers / werkenden / zzp'ers
- Werkzoekenden
- Jongeren

Met opgavegericht werken zoeken we gezamenlijk naar oplossingen voor arbeidsmarktproblemen die voor inwoners en bedrijven het verschil maken. Opgaven geven focus voor onze inzet. Opgaven kunnen tussentijds stoppen en nieuwe opgaven kunnen door partners worden aangedragen. Deze vier opgaven zijn aan de begin van de programmaperiode 2020-2030 benoemd:

- Leven Lang Ontwikkelen
- Inspelen op transitie
- Talentaanpak
- Omgaan met crisis en krapte

De eerste twee opgaven zijn niet nieuw. Deze lopen op verzoek van alle partners door vanuit het arbeidsmarktprogramma 2016-2019. De andere twee opgaven zijn wel nieuw. Partners hebben behoefte om samen met deze vraagstukken aan de slag te gaan. Alle vier opgaven worden vanaf 2020 opgepakt en uitgewerkt tot een uitvoeringsplan.



Figuur 1: Samenhang opgaven en programmalijnen

Drie programmaliijnen

1

Werkgeversaankpak

Meer bedrijven aan de slag met strategie en HR voor een sterkere economische positie

De werkgeverslijn richt zich primair op de middellange termijn, waarbij ondernemers en (hun) werknemers wendbaarder en weerbaarder worden gemaakt. Hierdoor kunnen bedrijven beter inspelen op veranderingen en ontwikkelingen en daarmee de concurrentiepositie verstevigen of behouden.

Aanpak op hoofdlijnen

- *Duurzame inzetbaarheid*
Door medewerkers met de juiste kwaliteiten op het juiste moment op de juiste plaats in de organisatie gemotiveerd in te kunnen zetten, verbeteren de bedrijfsprestaties, wordt de efficiency en effectiviteit verbeterd, is minder personeel nodig, wordt het bedrijf concurrerder en als werkgever aantrekkelijker.
Wij maken bedrijven bewust van het belang van duurzame inzetbaarheid en ondersteunen met diverse tools.
- *Arbeidsmobiliteit bevorderen*
- *Stimulering / bevordering van de leercultuur* binnen bedrijven en onder werknemers.

2

Jongerenaanpak

Alle jongeren 16-27 jaar in een kwetsbare positie hebben een goede start op de arbeidsmarkt

Overheden en onderwijs werken toe naar één jongerenaanpak. Dit is van belang zodat jongeren in de regio een goede aansluiting op de arbeidsmarkt hebben. We bundelen de activiteiten voor de aanpak voortijdig schoolverlaten, de aansluiting van kwetsbare jongeren met de arbeidsmarkt of dagbesteding en de jeugdwerkloosheid. De jongeren en hun vraag staat centraal. Vanuit de vraag organiseren we de oplossingen. We hebben de jongeren in beeld.

In 2020 ronden we het programma 2016-2020 af en werken we toe naar een doorontwikkeling in een nieuwe jongerenaanpak onderwijs-arbeidsmarkt 2021-2024.

Aanpak op hoofdlijnen

- *Aanpak voortijdig schoolverlaten (VSV)*

Jongeren van 16 tot 23 jaar behalen een startkwalificatie. Een startkwalificatie is een diploma op tenminste MBO niveau 2, havo of vwo of een diploma op entreeonderwijs met uitstroom naar 12 uur per week werken. De regionale ambitie is dat schooluitval op het voortgezet onderwijs en middelbaar beroepsonderwijs lager of gelijk is aan het landelijke percentage schooluitval.

- *Aanpak arbeidstoeleiding kwetsbare jongeren*

Alle jongeren die uitstromen vanuit het VSO, PRO, VMBO, Entreeonderwijs of uitvallers van niveau 2 in de regio Noordoost-Brabant gaan naar vervolgonderwijs, hebben een duurzame werkplek, een passende dagbesteding of een toeleidingstraject naar werk.

- *Aanpak jeugdwerkloosheid/ brede jongerenaanpak*

Aanpak gericht op jongeren van 18 tot 27 jaar zonder startkwalificatie, zonder werk en/of uitkering in beeld brengen en waar nodig ondersteunen naar een passende plek. Daarbij leggen we een verbinding met Passend Onderwijs, Jeugdhulp en Wmo.

3

Regionaal Werkbedrijf / WSP NOB

Werkgevers en werkzoekenden vinden elkaar voor duurzaam werk. Iedereen doet mee.

Het Regionaal Werkbedrijf, waarin de lokale overheden, werkgevers- en werknemersorganisaties en onderwijs participeren, heeft een netwerk van accountmanagers van 16 gemeenten, 3 ontwikkelbedrijven en UWV. De circa 50 accountmanagers, verenigd in het WSP NOB, geven de werkgeversdienstverlening vorm en onderhouden de relaties met 15.725 werkgevers in de regio. Eerste opgave is het matchen van mensen met werk. Ongeveer 12% van de plaatsingen zijn inclusief, d.w.z. mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Hiervoor realiseren we banenafspraken en als dat niet kan beschut werken.

Perspectief op Werk, het landelijk offensief van werkgevers, werknemers, UWV en gemeenten om zoveel mogelijk werkzoekenden te laten profiteren van de krappe arbeidsmarkt, geeft de focus voor de activiteiten voor de komende jaren.

Aanpak op hoofdlijnen

- *Optimaliseren werkgeversdienstverlening*

Eén loketfunctie WSP NOB, sterkere branding van WSP NOB, gezamenlijke deskundigheidsbevordering accountmanagers en betere afstemming van methodiek en arrangementen in Noordoost-Brabant.

- *Vergroten transparantie van de bestanden en meer delen van kandidaten*

via Talentuitnoordoostbrabant, de website waarop werkzoekenden zichzelf met filmpjes laten zien.

- *Arbeidsfit maken van werkzoekenden*, waaronder regionaal aandacht voor doelgroepen zoals GGZ doelgroep en de statushouders.

- *Ondersteunen van werkgevers bij inclusief ondernemen/MVO*

Talentvol werkt samen met werkgevers om new business te ontwikkelen. Zij ondersteunen bij inclusief werkgeverschap zodat kwetsbare werkzoekenden daar een plek kunnen vinden. Insteek is om onbenut arbeidspotentieel meer inzetten.

- *Inzetten op verschillende vormen van praktijkleren*

Leerroutes worden steeds belangrijker om de uitstroom van werkzoekenden te bevorderen.

Daarbij wordt in samenwerking met werkgevers door het WSP NOB ingezet op instroom naar:

- Diploma: Projecten Servicepunt Leren en Werken (MBO-niveau 2, 3, 4);
- Certificaat (of diploma): Kweekvijvers (deelcertificaten MBO en MBO-entree of 2);
- Verklaring: Leerlijnen Meters maken (geen MBO-niveau maar praktijkverklaring).

Vier opgaven

1

Leven lang ontwikkelen

Meer mensen ontwikkelen hun talenten door bewustwording, oriëntatie en ontwikkeling

We werken aan een leer- en ontwikkelcultuur in onze regio; hoe meer de samenleving (mensen en organisaties) is ingericht op leren en ontwikkelen, hoe flexibeler en duurzamer voor organisaties en mensen.

Aanpak op hoofdlijnen

- *Bewustwording, gedragsverandering en communicatie*

Leven Lang Ontwikkelen moet in het DNA komen van mensen en organisaties. Leven Lang Ontwikkelen als het nieuwe normaal. We verspreiden het leer- en ontwikkelvirus onder meer via het estafettestokje voor werkgevers en de community Keep on Learning.

- *Oriëntatie*

Belangrijk in de schakel naar een passende loopbaan is de daarop volgende oriëntatiefase. Waar ga je naar toe als je met jouw ontwikkeling aan de slag wilt? We willen de schakel oriëntatie / loopbaanadvies optimaliseren zodat zoveel mogelijk mensen zich ook daadwerkelijk gaan oriënteren en loopbaanstappen zetten.

- *Ontwikkeling*

Het onderwijs wil komen tot een regionaal flexibel modulair leven lang leren aanbod voor werkenden in onze regio; in aansluiting op de vraag naar scholing van bedrijven op dit vlak.

- *Ontwikkelbudgetten*

Via onder meer CAO afspraken, landelijke scholingsfondsen, toekomstig STAP budget en regionale stimuleringsgelden komen er (meer) middelen voor de persoonlijke ontwikkeling van mensen beschikbaar. We werken uit hoe we de beschikbaarheid – maar vooral het gebruik – van deze middelen voor mensen in de regio kunnen optimaliseren.

2

Inspelen op transities

Mensen en organisaties spelen in op de nieuwe beroepen van de toekomst

Er zijn diverse transities die grote impact hebben op de arbeidsmarkt. Wij steken hier actief op in. Op dit moment zien wij drie grote structurele veranderingen in onze regio. Tegelijkertijd blijven we alert op nieuwe transities.

Aanpak op hoofdlijnen

- *Digitalisering (incl. robotisering, dataficatie, etc.)*

Deze transitie geeft kansen voor innovatie. Het leidt er ook toe dat er andere vaardigheden en kennis gevraagd worden van de werknemers. We doen een verkenning: wat is er gebeurd na het onderzoek Avans Hogeschool (2017), wat werkt wel en wat niet en wat heeft impact. We bekijken hoe we good practices kunnen borgen, doorzetten, overnemen of dat we nieuwe projecten starten.

- *Energietransitie*

Na de verkenning 'Energietransitie en arbeidsmarkt' en het netwerkevent 'Talent voor de Energietransitie' (in 2019) starten we met de uitvoering van het actieplan Talent voor de Energietransitie. Hiervoor hebben we subsidie gevraagd bij de provincie. Activiteiten zijn onder andere projectleiding voor 2 jaar, Energiehuis, JADS module Smart Energy, wijkgerichte aanpak en talent.

- *Circulaire economie (o.a. kringlooplandbouw)*

De transitie naar kringlooplandbouw is van belang voor de economische ontwikkeling van Noordoost-Brabant. In onze regio is agrifood namelijk een belangrijke economische sector. Wij werken mee in het opstellen en uitvoeren van de Regiodeal Noordoost-Brabant voor wat betreft het onderdeel 'anders werken' voor de banen van de toekomst. We werken in de regiodeal samen met Regio Noordoost Brabant, AgriFood Capital, OndernemersLift+ en de provincie.

3

Talentaanpak

Binden, boeien en aantrekken van talenten voor werk in de regio

Veel gemeenten in Noordoost-Brabant zetten in op het aantrekken en behouden van talent.

Enkele redenen hiervoor zijn:

- Behoud van bedrijfsleven en bedrijvigheid in de regio door de aanwezigheid van werknemers met de juiste skills.
- Behoud van kennis en mogelijkheden tot innoveren.
- Minder krapte in tijden van hoogconjunctuur.
- Versterking van de sociale cohesie.

Maar hoe doe je dat als partners in de arbeidsmarktregio? Wanneer is de regio de juiste schaal, wanneer kunnen we beter aansluiting zoeken met de provinciale Talentagenda? Wat is de definitie van talent? Wat doen werkgevers en gemeenten hier zelf al aan? Wat kunnen de rollen van het onderwijs, nieuwe vormen van leren (hybride onderwijs) en loopbaanoriëntatie zijn om jongeren aan de regio te binden?

Voor deze opgave ligt een duidelijke link met de opgave behoud van talent van de samenwerkende overheden in 'Regio Noordoost Brabant', de samenwerking van gemeenten en waterschappen in de regio.

4

Omgaan met crisis en krapte

Zoveel mogelijk mensen blijven aan het werk

We willen in onze arbeidsmarktregio voorbereid zijn op een recessie die er volgens een aantal economen aankomt. We willen dan klaar zijn om direct te kunnen reageren en niet dan pas plannen bedenken.

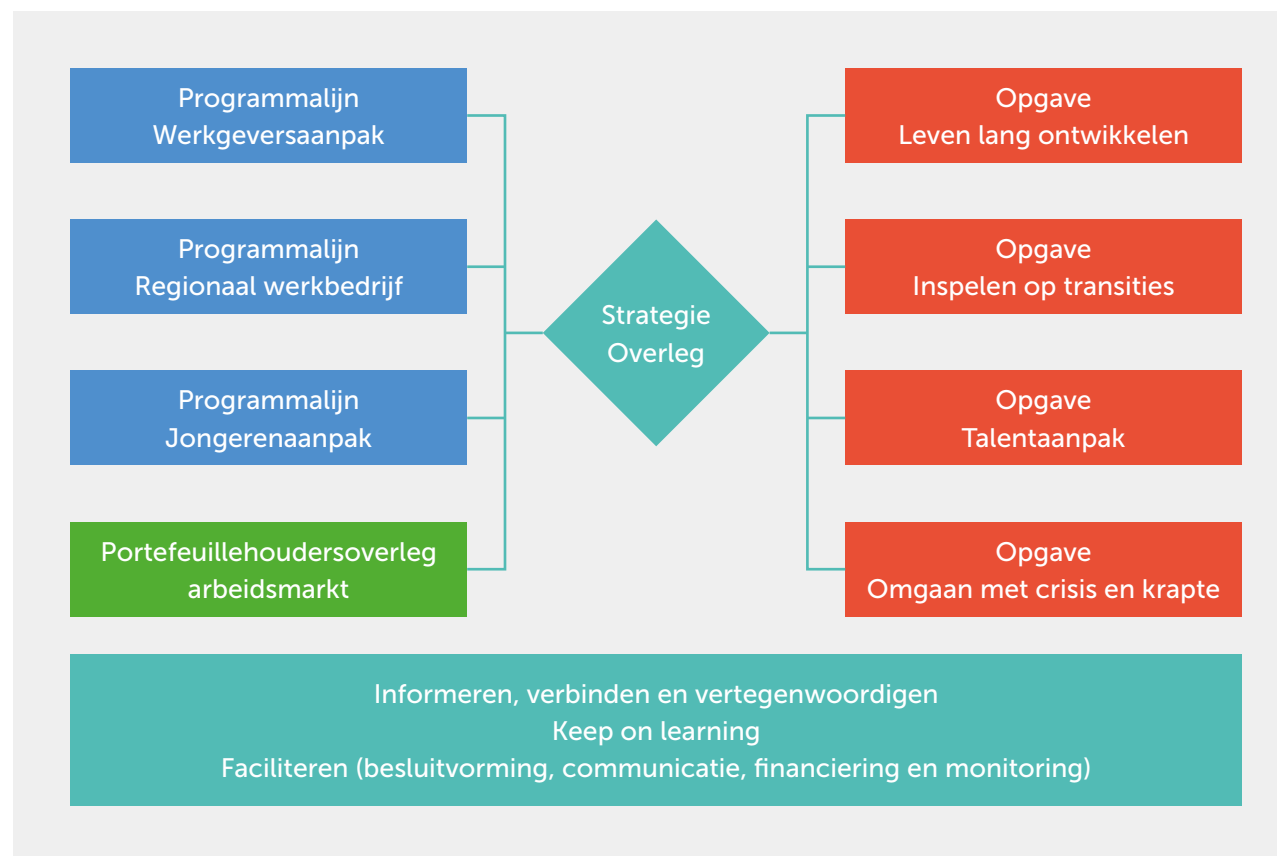
Wat moeten we versterken of extra ontwikkelen om ervoor te zorgen dat zo weinig mogelijk mensen zo kort mogelijk werkloos zijn? Hoe zorgen we voor voldoende stages en leerbanen? Wat kunnen we doen om de stap van werk naar werk makkelijker te maken? Hoe zorgen we ervoor dat (kwetsbare) mensen die hun baan verliezen of niet aan het werk komen, toch arbeidsfit blijven? Wat leren we van de wetenschap en crisisaanpak uit het verleden? Hoe pakken andere arbeidsmarktregio's dit aan? Wat kunnen we als Noordoost Brabant Werkt beïnvloeden of waarvoor moeten we naar de politiek in Den Haag?

Door samen antwoorden op deze vragen te vinden, werken we aan een arbeidsmarktregio die minder afhankelijk is van conjunctuur schommelingen. Dat heet anticyclisch werken. Dat geldt ook voor een volgende krapte periode: ook daarop willen we weer beter anticiperen.

De huidige arbeidsmarkt is krap. Steeds meer arbeidsmigranten zijn de laatste jaren ingezet om vacatures in te vullen. We werken samen met andere beleidsvelden zoals wonen en integratie, werkgevers, de uitzendorganisaties en huisvesters naar passende oplossingen zodat de groep blijvende arbeidsmigranten (en hun gezinnen) duurzaam inzetbaar blijven.

Netwerkorganisatie

De netwerkorganisatie Noordoost Brabant Werkt bestaat uit het Strategie Overleg, drie programmalijnen en het portefeuillehoudersoverleg. Er wordt daarin gewerkt aan verschillende opgaven. Het geheel wordt gefaciliteerd vanuit het Programmteam.



Figuur 2: Netwerkorganisatie

Strategie Overleg

Het Strategie Overleg geeft richting aan en bepaalt de strategie van het arbeidsmarktprogramma. Het betreft de volgende taken:

- Vaststellen en bijstellen (via jaarplannen) van de strategische WERKagenda 'Op weg naar 2030' op basis van voortgang, actuele ontwikkelingen, rijksbeleid, kansen, portfoliomanagement, energie bij partners en (nieuwe) subsidiemogelijkheden.
- Opdracht geven (en budget toekennen) aan de ontwikkeling, uitvoering, opheffing, etc. van tijdelijke opgaven, die nodig zijn voor het bereiken van de ambitie.
- Bewaken en bevorderen van de kwaliteit, effectiviteit en voortgang van de strategische WERKagenda door samenwerking, rolverdeling, advies, creativiteit, draagvlak, verbinding, kennisdeling, eendracht, etc.
- Optreden als ambassadeur binnen en buiten de eigen organisatie en arbeidsmarktregio, door het borgen van besluiten, delen van good practices en bevorderen van de samenwerkingscultuur.

Programmalijnen

- De programmalijnen voeren 'taken' uit. Dit zijn wettelijke basistaken (Regionaal Werkbedrijf / Jongerenaanpak) of taken waarvan wij vinden dat ze ook noodzakelijk zijn voor het bereiken van een veerkrachtige arbeidsmarkt (Werkgeversaanpak). De programmalijnen vormen het basispakket van Noordoost Brabant Werkt.
- Iedere programmalijn wordt aangestuurd door een stuurgroep. De verantwoordelijkheid en regie voor de opgaven binnen de programmalijn is hier belegd. De stuurgroep bestaat uit leden die vanuit taak, rol, expertise, motivatie of energie een optimale bijdrage kunnen leveren aan de uitvoering van de opgaven.
- De stuurgroepen betrekken en informeren zelf hun achterbannen. Elke stuurgroep bepaalt zelf hoe en door wie de opgave wordt uitgevoerd.
- Elke programmalijn maakt een jaarplan met begroting dat door de respectievelijke stuurgroep wordt vastgesteld en in het Strategie Overleg wordt getoetst op toegevoegde waarde aan de centrale ambitie van het arbeidsmarktprogramma.

POHO Arbeidsmarkt

Gemeenten uit Noordoost-Brabant dragen financieel bij voor de uitvoering van deze WERKagenda. Het Portefeuillehoudersoverleg Arbeidsmarkt (POHO). Aan dit POHO nemen de wethouders arbeidsmarkt van alle gemeenten deel en ze geven mede sturing en uitvoering aan deze WERKagenda. De wethouders informeren de gemeenteraden over de projecten en de bereikte resultaten. Het overleg is ook bedoeld om goede voorbeelden met elkaar uit te wisselen.

Opgaven

De opgaven zijn kansen, uitdagingen, bedreigingen, vraagstukken, etc. die zich voordoen en waar we als arbeidsmarktprogramma wel/niet iets mee moeten of willen doen voor een veerkrachtige arbeidsmarkt met duurzame kansen en mogelijkheden voor mensen.

- Een vraagstuk wordt verkend en zo nodig en mogelijk vertaald in een concrete opgave met een concreet doel. Afgewogen wordt welke bijdrage het heeft voor de arbeidsmarktregio Noordoost-Brabant. Een potentiële opgave wordt pas een daadwerkelijke opgave als er:
 - een projectplan is;
 - eigenaarschap is;
 - middelen (menskracht en/of financiën) voor de uitvoering beschikbaar zijn.
- Het programmamanagement coördineert de opgaven in de verkenningsfase en kan de managers van de programmalijnen en/of derden betrekken bij de totstandkoming van een daadwerkelijke opgave
- Als een potentiële opgave een daadwerkelijk opgave wordt, dan wordt hiervoor een eigen stuurgroep/denktank ingericht. Deze legt verantwoording af aan het Strategie Overleg.

Het Programmamanagement

Het Programmamanagement ondersteunt de netwerkorganisatie met communicatie, financiering, afstemming, verbinding en vertegenwoordiging etc.

Arbeidsmarktfonds

Het Arbeidsmarktfonds Noordoost Brabant Werkt is geen echt fonds maar een verzamelnaam voor alle middelen die worden ingezet om de WERKagenda te realiseren.

Het fonds bestaat uit bijdragen van gemeenten in de arbeidsmarktregio Noordoost-Brabant (regionale inwonerbijdrage), provinciale arbeidsmarktmiddelen (provincie Noord-Brabant), rijksbijdragen voor wettelijke taken, de bijdragen van andere partners en subsidiegevers en de reserves van de netwerkorganisatie.

Informereren en verbinden

In deze programmaperiode willen we vooral goede voorbeelden delen en in praktijk brengen. Het doel is om partners in de regio (en daarbuiten) te inspireren en te bewerkstellingen dat zij succesvolle werkwijzen ook binnen hun eigen organisatie gaan toepassen. We organiseren verschillende bijeenkomsten, themasessies, netwerkevent, en zetten nieuwsbrieven en de website www.noordoostbrabantwerkt.nl hiervoor in.

We werken al jarenlang samen. We kennen elkaar goed. Partners onderling verbinden op vraagstukken is vaak niet meer nodig. Die weten elkaar vaak zelf al te vinden. Elkaar blijven ontmoeten is wel belangrijk. We gaan partijen die nog niet direct aan het netwerk zijn verbonden op weg helpen met hun vraagstukken. De maatschappelijke vraagstukken zijn immers steeds integraler. Wij zullen partijen ook actief zelf blijven opzoeken om verbindingen te maken, bijvoorbeeld op het dossier van de arbeidsmigranten of de energietransitie.

Samenwerken in de regio

Onze netwerkorganisatie heeft als ambitie 'een veerkrachtige arbeidsmarkt in Noordoost-Brabant'. Daarmee dragen we bij aan een regio waar het goed wonen, werken en leven is.

De regionale samenwerking rond arbeidsmarkt vraagstukken sluit zo goed mogelijk aan bij andere regionale samenwerkingsverbanden in Noordoost-Brabant. We werken daarom samen met verschillende partners in de regio; samen bereiken we meer. We bekijken regelmatig per (bestaande of nieuwe) partner of gremium of deze toegevoegde waarde heeft voor het bereiken van onze ambitie.

We werken vergaand samen met de volgende regionaal werkende (netwerk)organisaties.

- Regio Noordoost Brabant is de overheidssamenwerking met een brede doelstelling. Wij zien verbindingen bij onze opgaven Behouden van talent en Inspelen op transitie.
- AgriFood Capital werkt aan innovaties in de agrifood, als drager van de economie in de regio. Wij geven in overleg invulling aan arbeidsmarkt vraagstukken die daarbij naar boven komen.
- OndernemersLift+ (OL+) is voor ons een partner bij het versterken van (startend) ondernemerschap in de regio.

Ook met andere samenwerkingsprogramma's in de regio zoeken we verbinding en afstemming. Heel specifiek stemmen we af met het onderwijs in Sterk Techniek Onderwijs. Ook hebben we afstemming met Transvorm, die de arbeidsmarkt in de zorgsector ondersteunt, en met Kennispact MBO Brabant.



Uiteraard sluiten we aan bij PACT Brabant, het provinciale platform voor arbeidsmarktbeleid. Wij zoeken zoveel mogelijk aansluiting bij de speerpunten van provincie Noord-Brabant. Ten slotte werken we samen op de schaal Brabant, Limburg en Zeeland in de Economische Samenwerking Zuid-Nederland (EN-Zuid).

Strategische WERKagenda

In 2030...

... is de dynamiek op de arbeidsmarkt in 2030 nog steeds ongekend hoog. Het is eigenlijk alleen maar groter geworden. Ontwikkelingen volgen elkaar snel op. Digitalisering en robotisering hebben zich verder doorgezet nu we met minder mensen al het werk oppakken. Het vraagt andere kennis en vaardigheden, daar blijven we flexibel en met alle middelen op inspelen.

Door onze focus op duurzaamheid, continuïteit, innovatie en mensen hebben we een gezonde arbeidsmarkt. Talent blijft nog steeds graag werken bij onze fantastische MKB en andere werkgevers. Keep on Learning, leven lang ontwikkelen, zit bij iedereen in het DNA.

Jongeren zien de toekomst vol vertrouwen tegemoet. Iedere jongeren heeft een goede start op de arbeidsmarkt omdat praktijkleren en scholing voor iedereen bereikbaar is geworden. Het werk is zo georganiseerd dat er passende werkzaamheden zijn voor iedereen. Alle inwoners nemen regie over de eigen loopbaan. Iedereen doet mee!

De regionale infrastructuur voor loopbaanoriëntatie biedt een variatie aan mogelijkheden. Met inzet van het individueel leer-budget kan iedereen gebruik maken van een flexibel scholingsaanbod. Daardoor kunnen mensen makkelijk van werk naar werk. Dit is terug te zien in de HR strategie van werkgevers in de regio: samen maken zij het mogelijk dat iedereen zich in zijn werk kan ontwikkelen en soepel van werkgever kan wisselen naar fijn en passend werk. Alle werkgevers en organisaties zijn alert op innovaties en ontwikkelingen en spelen hier proactief op in.

Als partners in de netwerkorganisatie van de arbeidsmarkt zijn we trots op wat we met elkaar hebben bereikt en leren we zelf ook nog iedere dag. We keep on learning!